



KONGSBERG

Kongsberg Maritime AS

Likestillingsredegjørelse 2024

Tilstand for kjønnslikestilling

Ved utgangen av året var det 3 073 (2858 i 2023) ansatte i selskapet, fordelt på 641 kvinner og 2 432 menn. Selskapet har en kvinneandel på 20,9 %, noe som er en oppgang på 0,7 %.

Nedenfor følger en sammenstilling av lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå i vårt karrieresystem:

- De ulike gruppene er basert på ledernivå direkte under øverste leder i KM AS og deretter fire nivå ned i organisasjonen.
- Stillinger på samme nivå kan være forskjellige i omfang og ansvar og vil dermed kunne bli avlønnet ulikt. Dette er ikke en vurdering av likt arbeid og arbeid av lik verdi, men av kjønn og lønn på ulike organisatoriske nivå.

Prosenttallene i tabellen nedenfor er kvinners andel av lønn over alle faste ansatt i KM AS.

Karrieregrupper	Kvinnens lønn i % av menns lønn	Antall kvinner	Antall menn
A-Senior Management	IA*	IA*	IA*
B-Executives/Senior Management	94,8 %	8	29
C-Middle management/Seasoned Professionals	97,7 %	185	966
D-Supervisory/Junior Professionals	96,8 %	424	1 321
E-Clerical/Operational	99,8 %	23	116

** Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at vi skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. Utvalget er her mindre enn fem av hvert kjønn.*

Sammensetningen er ikke identiske ansatte så årsakene til endringene kan være sammensatt- som for eksempel nyrekruttering, avgang, endring av gruppe (opptrykk/forfremmelse), og også at ansatte har fått lønnsendring i gruppene de er i. Kvinnens andel av menns lønn er økt fra 2023 til 2024. Økning i lønn per gruppe for kvinner sammenlignet med menn fra 2023 er hhv 4,5 % (B), 3,5 % (C), 3,2 % (D) og 2,2 % (E).

Kvinner ligger imidlertid fremdeles litt lavere enn menn i samtlige grupper. Bakgrunnen for dette er sammensatt. Vi har arbeidet med dette i 2024 med utgangspunkt i likestillingsrapporten fra 2023. En årsak ser ut til på være at menn i flere av sammenlignbare posisjoner har lenger erfaring- og derved har fått økt lønn over tid i posisjonen og gruppa. Andel fastlønnede er også en faktor. Dette er normalt sentrale faktorer for å sammenligne lønn og bør også vurderes i denne sammenheng. Vi vil se grundigere på dette i løpet av 2025.

Nedenfor følger en oversikt over andel kvinner innenfor de forskjellige karrieregruppene:

Ledernivå	Andel kvinner	Antall kvinner	Antall menn
A-Senior Management	IA*	IA*	IA*
B.-Executives/Senior Management	22 %	8	29
C- Middle management/Seasoned Professionals	16 %	185	966
D-Supervisory/Junior Professionals	24 %	424	1 321
E-Clerical/Operational	17 %	23	116

Det er mindre endringer i sammensetning sammenliknet med 2023. Gruppe C har økt kvinneandel med 2 %, mens de tre andre gruppene har en nedgang i kvinneandel på 2-3 %.

Kjønnsbalanse 2024:

- Selskapet jobber aktivt og målrettet med å tiltrekke seg flere kvinner innen visse fag- og forretningsområder, noe som vises ved økt kvinneandel sammenliknet med tidligere år.
- Vi har ingen ufrivillig deltid i selskapet og enhver utlyst stilling er i utgangspunktet en fulltidsstilling.
- Vi har ingen indikasjoner på at behovet for ønsket deltid er større enn faktisk deltid.
- Antall midlertidig ansatte er stabilt lavt.

Nedenfor følger en statistikk som viser kjønnsbalanse totalt, andel midlertidige ansatte, antall uker foreldrepermisjon og andel ansatte i deltidsstillinger, både frivillig og ufrivillig:

Kjønnsbalanse totalt		Midlertidige ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Foreldrepermisjon	
I prosent av totalt antall ansatte								Antall uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
21,2	78,8	0,5	1,7	2	3,4	0	0	761	1306

Total kvinneandel synker med 0,7 % når vi inkluderer midlertidige ansatte. Tilsvarende tall for 2023 var 20,4 %.

Midlertidig ansatte inkluderer alle ansatt grupper som ikke er fast ansatte (trainees, on-call, internship, temporary).

Kvinner i deltid i % av alle ansatte har økt med 1,2 % sammenliknet med 2023. Menn har tilsvarende økt med 2,3 % i samme periode.

Nedenfor følger en statistikk over lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, hvor kvinners andel av menns lønn er oppgitt i prosent:

Totalkompensasjon	Ordinær lønn	Uregelmessige tillegg	Bonus	Overtidsgodtgjørelse	Naturalytelser
86,3%	93,8 %	26,5%	176%	34,6 %	98,1 %

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I KM AS ser vi på mangfold som en styrke. Gjennom en inkluderende kultur hvor våre ansatte opplever å bli behandlet med respekt, likeverd og føler at de hører til, jobber vi målrettet for at individenes ulikheter verdsettes og bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø og verdier for bedriften.

Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder:

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i KOG Corporate People Strategi
- KPI'er settes hvert år av konsernet og gjelder for hele Kongsberg Gruppen
- KPI'er er inkludert i ulike prosesser knyttet til rekruttering, lønn og utvikling av talenter.

- Selskapet har et rammeverk for videre arbeid med mangfold og likestilling. Dette rammeverket mener bedriften har gitt positive resultater og økt bevissthet på problemstillinger knyttet til områdene.
 - Interne samlinger og nettverk for å sikre ansattes engasjement og forankring fra toppledelsen.
 - Bygge en inkluderende kultur og adferd hvor fokus på holdninger, adferd og ledelse av mangfold er en inkludert del av våre kultur- og ledelsesprogrammer.
 - Fokus på å sikre likeverdige muligheter gjennom å integrere tiltak for å fremme likestilling i interne prosesser.
 - Samfunnsansvar og eksternt samarbeid: Bidra med aktiviteter og ressurser i samfunnet rundt oss og med dette bidra til å hindre utenforskap.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.
- Selskapet har verneombud

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Likestilling
 - KM har i 2024 videreført opplæring for ansatte og ledere rundt seksuell trakassering og likestilling mellom kjønn. Arbeidet startet i 2023, og vil være et fokusområde også i 2025.
 - KM har bidratt på KONGSBERG IT sin samling for kvinnelige ansatte, hvor hensikten er å fremme kvinnelige rollemodeller og motivere for flere kvinner inn i tekniske og ledende roller.
- Inkluderende kultur
 - KM har i 2024 utviklet et digitalt verktøy for opplæring innen inkluderende kultur sammen med studenter fra Høyskolen i Kristiania og selskapet Wittario. Våre globale salgsavdelinger har gjennomført opplæring innenfor verktøyet i 2024.
 - Neuromangfold har i 2024 vært en mangfolds dimensjon KM har valgt å fokusere ekstra på. Vi har i samarbeid med bedriften Unicus hatt fire nevrodivergente konsulenter i arbeid hos KM, hvor også en av konsulentene fikk tilbud om fast ansettelse etter endt oppdrag. I tillegg har Unicus hatt opplæring av ledergruppen i KM om neuroinkludering, og vi hadde tilsvarende opplæring for ansatte på en av våre lokasjoner ifm den internasjonale dagen for funksjonsnedsettelse 3.des 2024.
 - KM markerer hvert år Pride i hele juni måned hvor vi utarbeider materiale for kompetanseheving og refleksjon som ledere globalt benytter inn i sine team. Tilsvarende konsept benytter vi for å markere verdensdagen for mental helse. For begge disse dagene lager vi både intern og ekstern kommunikasjon som underbygger budskapet i materiale som benyttes avdelingsvis.

Andre pågående aktiviteter:

- Nytt verktøy for måling og analyse av arbeidsmiljø blir implementert tidlig 2025.
- Kvartalsvis måling og gjennomgang av KPI'er. KPI'ene har særlig fokus på kvinner, nasjonaliteter og utenforskap. Selskapet lå i 2024 litt under KPI-mål på utenforskap og det vil bli satt ekstra fokus på dette fremover.
- Samarbeid med ulike utdanningsinstitusjoner og studentprosjekter for å øke interesse for teknologifag og yrkesfag med spesielt fokus på kvinner.
- Deltagelse i HR Norge sitt nettverk for diversity & inclusion. Nettverket har fokus på å utvikle arbeidet og heve kompetansen blant de store bedriftene i Norge som igjen setter retning for arbeidet i Norge generelt.
- Kurs i stressmestring for alle arbeidsgrupper.

Kongsberg, 7. mars 2024
Styret for Kongsberg Maritime AS